Best Practices for Workplace Promotion of Violence Prevention

Prince Edward Island
CANADA

Premier's Action Committee on Family Violence Prevention

2001

The Rotary Club of Charlottetown Royalty

Transition House Association

Workers Compensation Board of Prince Edward Island

Gemini Screen Print & Embroidery

PREMIER'S ACTION COMMITTEE ON FAMILY VIOLENCE PREVENTION

Dear Employee Union leader, Employee Assistance or Human Resources Coordinators:

Workplace safety efforts have typically focused on occupational hazards, injury reduction or prevention of harassment or threats from disgruntled customers. Recently employers have begun to focus on the importance of promoting employee health and safety as a mutually sound investment in skills, talents and wellness. Many employers are unaware that violence in the home can affect workplace productivity, safety and relationships.

Research in P.E.I. indicates that Islanders strongly support public education by making violence prevention information easily available. Everyone can play a role by encouraging people to get help early before violence results in tragedy.

Men and women experiencing violence may quietly use the workplace as a place of safety and an escape from the violence. Sometimes people leave employment to appease an abusive partner or take time off to avoid detection. Fear of losing a job can keep abusers from getting treatment. Some people experiencing stress at work take their frustrations home where violence is used to restore a sense of control.

Recognizing that work and life experiences are very connected, the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL), a forum for exchange of ideas on labour issues and labour legislation, released in 1997, a generic outline on workplace violence prevention. This material was developed by its Women in Employment sub-committee and focused on woman abuse prevention. In 1999, the P.E.I. Premier's Action Committee on Family Violence Prevention established a working group to develop a customized workplace education resource kit for distribution to workplaces in P.E.I.

I am pleased to share this work for your consideration and use in your workplace. The package contains:

- **Best practices for workplace violence prevention**
- **Educational fact sheets on violence and it's impacts**
- **A guide to local counseling and support resources for employees**
- **Pamphlets**
- **Posters**
- **Mirror stickers.**

The Rotary Club of Charlottetown Royalty

Transition House Association

Workers Compensation Board of Prince Edward Island

Gemini Screen Print & Embroidery

The materials have been designed to encourage employers to use them in many ways. They can be distributed in their current form, incorporated into existing documents on workplace safety, included in information on employee assistance programs, reproduced with your own letterhead or logo for distribution, or put on your workplace bulletin boards or newsletters. The posters and stickers are specially designed to be placed in women's washrooms.

I want to thank the sponsors and contributors to this valuable initiative: Rotary Club of Charlottetown Royalty, Occupational Health & Safety Branch of the Workers Compensation Board of PEI, Transition House Association, Gemini Screen Print, and the working group from the Premiers Action Committee on Family Violence Prevention who coordinated the project.

I am also grateful to the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation and the Royal Bank of Canada for their excellent work on workplace violence prevention.

If you wish further information or materials, please contact your local Access PEI Centre or any of the services listed in the resource kit.

Please join in helping us make information on violence prevention available to every Islander.

Marion E. Reid

Hon. Marion Reid, Chair
Premier's Action Committee on Family Violence Prevention

The Rotary Club of Charlottetown Royalty

Transition House Association

Workers Compensation Board of Prince Edward Island

Gemini Screen Print & Embroidery

Best Practices
for Workplace Promotion of

Violence Prevention

Prince Edward Island
CANADA

This resource package for workplace education on violence prevention, prepared by a working group of the Premier's Action Committee for Family Violence Prevention, is being distributed to workplaces and managers of public spaces across the Island.

The working group includes:

Sandy Bentley, Interministerial Women's Secretariat (Chair)
Rona Brown, Department of Health & Social Services
Margaret Creamer, Interministerial Women's Secretariat
Cindy Ferguson, Department of Health & Social Services
Joanne Ings, Transition House Association
Ann Sherman, Community Legal Information Association
George Stewart, Workers Compensation Board of PEI
Iva Stewart, Department of Agriculture & Forestry

We welcome your feedback on the resource and information on how it was used in your workplace. Please direct your feedback to Interministerial Women's Secretariat, PO Box 2000, Charlottetown, PEI C1A 7N8.

Violence in Personal Relationships: An Issue At Work?

Why Should We Care?

P.E.I.'s Family Violence Survey 2000 reveals that 87% of Islanders are very concerned about the personal, social and economic costs of violence. Seventy-five per cent indicated that education and awareness will help prevent violence. Most people surveyed indicated they would help or intervene in a violent situation but many were unaware of the key services available.

Today, more people know about violence, and that women and children are especially vulnerable to violence in special ways. But is violence against women, children or elders a workplace issue?

Many employers, and many trade unions, think it is.

Violence intrudes at work in two ways. First, violent acts -- and incidents of abuse and sexual harassment -- can occur at the workplace. A national survey conducted by Statistics Canada in 1993 found that 23% of Canadian women had been subjected to harassment, intimidation or humiliation at work -- a total of 2.4 million women. Of these women, 55% identified co-workers, 39% bosses or supervisors and 13% clients or customers as the source of the violence.

Although the need to protect people from violence at work is a task that crosses gender lines, it is easy enough to see that women may be put in work situations where they are particularly vulnerable. That's why some employers take special steps to make sure that women are safe, and why some trade unions have made women's safety a bargaining issue. And that is why governments have passed legislation and regulations that outlaw sexual harassment at work, and made employers legally responsible for maintaining harassment-free workplaces.

"In an average year, about 78 women are killed by their husbands and common-law partners and, in 1993, approximately 200,000 women were threatened, slapped, kicked, punched, choked, beaten or sexually assaulted."

Holly Johnson,
Dangerous Domains,

Secondly, family violence -- the physical, psychological, emotional or sexual abuse of women and children by women's partners or ex-partners in intimate relationships -- also intrudes into the workplace. It can include stalking, harassment, verbal abuse, even financial abuse. Unfortunately, Canadians are reminded of the consequences of domestic violence almost every day.

Research on the economic costs of family violence indicates that violence against women is a very expensive problem in our society. **The total of the measurable costs relating to health and well-being alone is estimated to be over a billion dollars a year**. This is likely the tip of the iceberg. If the costs, such as those for hospital admissions, physicians' services, and the costs of the policing, legal and judicial systems, the total would certainly be many times greater than this.[1]

At work, there is absenteeism, loss of concentration, fatigue, emotional instability, and reliance on medications or alcohol -- all contributing to decreased productivity. Co-workers feel the strain, too.

"Of the 245 women murdered in Canada in 1992, 47% (114 women) were slain by a spouse or boyfriend..."

Statistics cannot show the cost of family violence to individual Canadian enterprises. But preliminary research suggests that over one-quarter of that total cost can be traced to the need for time away from work because of violent or violence-related incidents.

Family violence can increase employers' workers compensation costs and boost insurance benefit claims, for prescription drugs for example.

One-quarter of Canadian women have experienced violence at the hands of their partner or past marital partner. One-quarter of Canadian women is sexually assaulted during her lifetime. The majority of Canadian women have been harassed on the job or in public. (Statistics Canada)

It's Against the Law...

Domestic violence is against the law: violence against women, children and elders, physical assaults can be criminal offences. Sexual or criminal harassment or stalking is also against the law in Canada. Both affect job performance in similar ways, and can be dealt with using similar strategies.

1 Tanis Day, *The Health-Related Costs of Violence Against Women: the Tip of the Iceberg* (Canadian Centre for Research on Violence Against Women and Children, London Ontario)

2 *LINK, Violence Against Women and Children in Relationships and the Use of Alcohol and Drugs: Searching for Solutions*, Addiction Research Foundation, Toronto, Ontario, Module 2 page 11.

Canadian trade unions and the businesses have done significant work to develop safe workplaces, where workers can feel safe from violence and harassment from co-workers and supervisors, clients and customers. No less a commitment is needed -- at work -- to address violence that occurs at home.

We cannot end violence in personal relationships overnight, but we can support efforts to create safe, healthy, supportive and more productive workplaces.

Employers and Unions Can Be Effective Allies...

Employers and unions have joined together to find ways to make workplaces safer. Today, it is normal for companies to look for ways, for example, to try to assist employees' wellness. Many are also helping, at work, to reduce the risk to women from abusive partners or ex-partners, and providing support in the workplace for women experiencing abuse at home. Workplaces can also play a role in addressing the causes of all kinds of violence against women and in offering information to both men and women on respectful and non-violent relationships and community services to help those in difficulty.

These programs are working to prevent violence from happening in the first place, and to intervene early to prevent long term consequences of violence.

Employers and unions -- acting in a workplace setting -- can be effective allies in contributing to the prevention of violence. **For women who experience violence in intimate relationships -- often isolated from other supports -- the workplace can be one of the few places where they feel secure**.

Successful partnerships are driven by a strong, visible commitment to safe workplaces by senior management and by the trade union leadership. The programs rely on proven strategies, similar to those used for years to reduce sexual harassment at work.

Workplace partnerships between unions and employers use these methods:

- ❑ a strong, visible and continuous commitment by senior company and trade union management to help prevent violence
- ❑ awareness-building and education programs throughout the organization
- ❑ workplace safety audits and concrete plans for protection of workers
- ❑ making sure domestic violence, and anger management for men with aggressive behaviour, is included in Employee Assistance Programs

- ❑ distribution of information about community resources for abused women
- ❑ training human resource personnel to identify the consequences of violence against women and children.

Many companies and unions support anti-violence activities inside and outside the workplace, like the Purple or White Ribbon Campaigns that commemorate the 1989 Montreal massacre every December 6th. They do fundraising for women's shelters and other women's programs in their communities.

Why reinvent the wheel....

Lots of companies, trade unions and employers have found ways to respond to violence in a workplace setting. Strong responses involve strategies to make sure workplaces are safe from violence, and ensure that they are supportive places for women or men experiencing family violence. Joint strategies between labour and management work best, but employers and unions have taken bold steps on their own.

Comprehensive workplace strategies include a variety of initiatives. A "best practices" model would combine some of the following elements:

- ❑ understanding that violence in personal relationships does affect workplace safety and security
- ❑ being aware that violence affects both men's and women's productivity at work and that women are most often the victims of violence. As an employer, you may have both offenders and victims in your workplace
- ❑ a top-down commitment to address violence prevention, from the union leadership and company management
- ❑ awareness and education programs which are accurate and accessible
- ❑ an Employee Assistance Program that includes support for victims or offenders
- ❑ resource materials for employees and supervisors
- ❑ written workplace policies and procedures against violence, harassment, and discrimination
- ❑ workplace programs to identify and help employees with violence prevention
- ❑ general violence prevention and attention to victim safety
- ❑ a "zero tolerance" policy of violence and harassment in the workplace

Awareness and Education Programs

Awareness and education programs take a proactive stance against violence, keeping employees aware of its consequences, and making sure that employees know help is available. They aim to make sure that the workplace is a supportive environment where employees can disclose family violence and seek assistance if they wish. They provide employees, both men and women, with general information about the effects of violence and suggest ideas for workplace action. If an Employee Assistance Plan is in place, EAP staff can be asked to make presentations to groups of employees.

The Canadian Union of Public Employees and the Canadian Auto Workers offer comprehensive anti-violence programs that include kits to be used by union locals; handbooks on building safer communities and workplaces (with instructions about how to conduct workplace safety audits); and training workshops for union leadership, members and union staff about the problems of violence against women.

Employee Assistance Programs

Ideally an Employee Assistance Program (EAP) can provide initial counselling, and then refer employees to a variety of community support services, like legal advocates, support groups, shelters and crisis lines, financial counsellors, housing providers and government or private agencies.

Proactive EAP programs make sure that they tell management and union representatives about needed changes to policies and procedures, and new ways of reducing workplace risks or improving security. Often, EAP managers work in co-operation with other parts of the organization to develop policies and procedures to assess and manage risk, assess potentially violent employees, recognize signs that employees are in abusive relationships, train supervisors, provide general violence prevention programs, and deliver programs on employee safety and security.

Resource Materials

Resource materials about violence and treatment programs are available from the Premier's Action Committee on Family Violence Prevention, violence counselling and support organizations, family service agencies and trade unions. These need to be visible in the workplace -- it's important that employees who may need help can find out where to get it, as easily as possible. A community resource list, with local agencies' phone numbers, can be distributed with pay cheques, or posted on workplace bulletin boards.

Written Workplace Policies and Procedures

It often helps to have policies and procedures written down, so that women needing help with violence or harassment, especially harassment in the workplace, know how to handle it. Anti-violence policies can be modelled on the harassment policies that are common in most workplaces -- drawn from the Canada Labour Code and Canadian Human Rights Code definitions of gender-based, racial, and other forms of harassment.

Dealing with violence prevention using these proven strategies has been very successful, in part because procedures are standardized, and, like harassment complaints, no action is taken without the employee's knowledge and consent.

Violence Prevention and Workplace Safety Programs

Prevention programs are particularly important when employees, especially women, work in isolated settings or are at risk of aggressive behaviour by clients, customers, or other employees.

"Best practices" include safety audits, to reduce the chance of sexual assault or harassment, and a commitment by management to implement their findings. Safety audit kits, available from women's and community service groups, provide a checklist of things to look for: lighting and maintenance, visibility and sight lines, isolation from sight and sound, potential assault sites and escape routes, nearby land uses, signs and overall workplace design.

A safer community for women is a safer community for everyone.

"Women do a walk around the workplace, and determine which places in the organization are unsafe -- for example, not enough lighting, or the parking lot is too far; then a program is set with the management which agrees to make the workplace safer."

Union representative

Zero Tolerance for Violence Policy

The TD Canada Trust, taking a strong corporate stand against workplace harassment and violence, and has adopted a "zero tolerance" policy. The bank has a series of easily accessible programs within which employees can seek support and assistance for both violence in the workplace and in the home.

Policies of "zero tolerance" for violence support employee safety, security and equality.

A Best Practices Model for Your Workplace?

Your own "best practices" model of an anti-violence program in your workplace could contain the following elements:

- a working environment in which employees are encouraged to use workplace programming to address their situation, with a flexible, supportive and confidential approach to assisting victims or offenders

- a focus on policies supporting safety from personal violence **and** workplace action to support workers experiencing domestic violence

- program flexibility, to allow each worksite to address the issues at its own pace

- multifaceted awareness, educational and training programs that sensitize both women and men employees to violence prevention, including opportunities for discussion among men and women about the prevalence and consequences of family violence

- using the collective bargaining process to confirm that the workplace is an appropriate venue for preventing violence against women

- strong vocal support for violence prevention from management and union membership

Community Links

Across Canada, many organizations are working on violence prevention. Workplace programs can be most successful when they work in partnership with community agencies that know and understand the dynamics of violent relationships, anti-violence programs, and how to deal with family violence and where treatment can be accessed.

- ❑ Education and awareness building about the incidence of violence, who is affected, and personal rights to safety are important steps. Give people a chance to talk and think about it.

  Community groups in your area can send someone to talk about a variety of issues, including sexual harassment, domestic violence and criminal harassment. There are plenty of brochures on violence against women child abuse and elder abuse. Distribute brochures with pay cheques, or distribute them at a staff or union meetings. Put posters up in the lunch room and offices.

- ❑ To link workplaces with the community, employers and unions can support national and local campaigns on violence prevention, local women's shelters, sexual assault centres and men's treatment programs. In your workplace, you can support community programs to prevent violence against women, and help your community develop needed services for people affected by violence.

- ❑ Women's shelters and transition houses provide temporary accommodation and support for abused women and their children for periods of a few days to a few weeks and, in some cases, a few months. They also provide a supportive environment where a woman can consider and discuss her alternatives with other women in similar situations. Some houses offer counselling and followup to women and children.

  Canada's 400 women's shelters operate in the context of other community services supporting and helping abused women. These include provincial and municipal social services; victim advocacy services; community crisis lines and rape crisis lines; women's support groups; legal aid services; and other groups and agencies. Most transition houses have information about local sources of help.

- ❑ Include information on programs for men who abuse (e.g. Turning Point) and counselling services for anger management and conflict resolution.

- ❑ Employee Assistance Programs can support and use community-based resources like shelters, crisis telephone lines and outside professionals.

"We would provide an employee with support and encouragement to acquire external assistance. The employee would be referred to external counselling, or our in-house psychologist. Wherever the employee felt most comfortable..."

- Employee Assistance Program counsellor

- ❑ Workplace and Community Safety Audits: The goal of a safety audit is to help reduce the chance of sexual assault or harassment, and to implement the safety measures that are identified. One of the best Women's Safety Audit Kits has been developed by the Metro Toronto Action Committee on Public Violence Against Women and Children (METRAC). It helps women identify the design and safety shortcomings of sites in their communities (and workplaces). Contact METRAC at 158 Spadina Road, Toronto, Ontario M5R 2T8, phone: (416) 392-3135, fax: (416) 392-3136.

- ❑ Distribute a Community Resource List: Your community resource list should include the local telephone numbers of key resources that are available to workers facing violence at work or in their homes. Telephone numbers are important because workers need to know where help is available in their community. Make sure the list is small enough so that it can be carried easily.

FAMILY VIOLENCE RESOURCE GUIDE
EMERGENCY SERVICES

Anderson House ..... **(toll free) 1-800-240-9894**
Charlottetown Area **892-0960**
24-hour service for physically and emotionally abused women and their children. Emergency shelter, food and clothing; telephone service including crisis support; counseling, emotional support, information and referral. Wheelchair accessible. Women are not admitted if they are under the influence of alcohol or non-prescription drugs or if they exhibit psychiatric problems or if their need is for housing only.

Child Abuse Line ..... **(toll free) 1-800-341-6868**
Child protection services for abused/neglected children. After-hours calls concerning child abuse are screened and, if necessary, referred to workers on call across PEI.

PEI Rape and Sexual Assault Crisis Centre ..... **(toll free) 1-800-289-5656**
Charlottetown Area **566-8999**
24-hour crisis line for victims of rape and sexual assault including incest and spousal rape. Trained volunteers answer calls and provide information, advocacy and support.

Crime Stoppers ..... **(toll free) 1-800-222-8477 (TIPS)**
If you are being abused or know of an abusive situation, you can call Crime Stoppers. You will be assigned a code number. We do not require your name. We guarantee that you will remain anonymous.

Island Help Line ..... **(toll free) 1-800-218-2885**
24-hour free, confidential service for all Islanders providing information, support, crisis counseling on family matters, child abuse, alcohol and drugs, parenting and suicide.

REGIONAL HEALTH AUTHORITIES

Child and Family Services

Charlottetown **368-5330**
Souris **687-7060**
Montague **838-0700**
Summerside **888-8100**
O'Leary **859-8811**

Financial assistance; homemakers and home helpers; child protection services; general counseling; transportation in cases of special need; day-care subsidy; and other social services.

POLICE **911**
Charlottetown RCMP **368-9300**
Summerside RCMP **436-9300**
Alberton RCMP **853-9300**
Montague RCMP **838-9300**
Souris RCMP **687-9300**
Charlottetown Police Department **629-4172**
Summerside Police Department **432-1201**
Borden-Carleton Police Department **437-2228**
Kensington Police Department **836-4499**

HOSPITALS

Queen Elizabeth Hospital, Charlottetown **894-2111**
Prince County Hospital, Summerside **432-2500**
Stewart Memorial Hospital, Tyne Valley **831-7900**
Kings County Memorial Hospital, Montague **838-0777**
Souris Hospital, Souris **687-7150**
Western Hospital, Alberton **853-8650**
O'Leary Community Hospital, O'Leary **859-8700**

HOME CARE AND SUPPORT

Charlottetown **368-4790**
Montague **838-0772**
O'Leary **859-8730**
Souris **687-7096**
Summerside **888-8440**

Adult protection; home care nursing; visiting homemakers; occupational therapists; community support workers.

JUSTICE & LEGAL SERVICES

Victim Services

Charlottetown **368-4582**

Summerside **888-8217**

Assists victims of crime across the province. Services include: information and referral; short-term counseling; assistance through the Court process; victim impact statements; and criminal injuries compensation.

Community Legal Information Association ..... **(toll free) 1-800-240-9798**

Charlottetown **892-0853**

Provides basic legal information including free pamphlets on a wide variety of legal topics to the general public.

Crown Attorneys

Charlottetown **368-4595**

Summerside **888-8213**

The Crown Attorneys represent the Attorney General in the prosecution of all criminal cases under the Criminal Code of Canada and Provincial Statues. In cooperation with Victim Services, Crown Attorneys assist victims with Court preparation upon request.

PEI Community Justice Resource Centre **368-6390**

Programming of the Centre focuses upon the delivery of services which will develop and reinforce positive lifestyles. Programs include the Turning Point Program which is a men's group counselling program aimed at helping men to stop violence against their female partners; the Female Anger Management Program; the Male Anger Management Program; and the Sexual Deviance Assessment /Treatment Program.

Family Legal Aid

Charlottetown **368-6043**

Summerside **888-8219**

Services to low-income clients in family law matters such as separation, divorce, custody; for victims of family violence; also for child protection cases.

Family Court Counsellors

Charlottetown **368-6056**

Reports to the Court, e.g., custody reports ordered by Supreme Court Justices; family and marital counseling; and referral to appropriate legal and other agencies.

Consumer Services ..... **(toll free) 1-800-658-1799**
Charlottetown **368-4580**
Assistance and counselling is available to any consumer with a debt-related problem.

Lawyer Referral Service ..... **(toll free) 1-800-240-9798**
Charlottetown Area **892-0853**
Legal advice provided early before your problems become complicated or expensive. Nominal fee for one-half hour advice. Monday to Friday. 9 a.m. - 4 p.m.

Maintenance Enforcement
Charlottetown **368-6010**
Enforcement of provincial orders and agreements and contact for out-of-province enforcement for the benefit of child and spousal support.

COUNSELLING
Community Mental Health Services
Charlottetown **368-4430**
Summerside **888-8180**
Montague **838-0782**
Souris **687-7096**
West Prince **888-8180**
Treatment, assessment and consultation services.

COMMUNITY SERVICES
Transition House Association Outreach Services
West Prince: Valerie Smallman **859-8849**
East Prince: Norma McColeman **436-0517**
Eastern PEI: Gwyn Davies **838-0795**
Queens County: Gloria Dennis **566-1480**
A free and confidential service providing emotional support for women victimized by family violence.

Community and Family Services of PEI
Charlottetown **892-2441**

Individual, family and marital counselling; information and referral; family life education; family advocacy; and specialize in anger management for victims and abusers. Ladies auxiliary provides a Christmas shop for low-income clients.

Pownal House
Charlottetown 894-3515
Individual, marital and family counselling; support and self-help groups; family life education program, and advocacy on behalf of clients.

Prince County Family Services Bureau
Summerside 436-9171
Supportive counselling and referrals for families of limited income and for unmarried mothers.

Salvation Army
Charlottetown 892-8870
(after hours) 566-9982
Summerside 888-3870
(after hours) 436-8072
24-hour service. Emergency shelter, food and clothing; transportation in emergency cases if needed; pastoral counselling; operation of a senior citizen home; and provision of a chaplain to the Correctional Centre.

WORKPLACE INFORMATION AND RESOURCES:

P.E.I. Transition House Association offers education and training programs on Woman Abuse as a Workplace Issue. These sessions can be presented in a lunch hour, half day or full day format for both employees and managers. For more information call Transition House Association at 894-3354.

The National Film Board Family Violence Film and Video Catalogue has a listing of films and videos on child abuse, child sexual abuse, wife abuse and elder abuse, available from NFB regional libraries.

The National Clearinghouse on Family Violence (Health Canada, Finance Building, Tunney's Pasture, Ottawa, Ontario, K1A 1B4) has many useful resources on violence against women. Its staff can refer you to resource people and organizations in your area, including transition houses and shelters. It also offers an excellent document entitled *Wife Abuse: A Workplace Issue, A Guide for Change* (by Donna Denham and Joan Gillespie). Call for their resource listings: toll free 1-800-267-1291, TDD toll free: 1-800-561-5643, fax: (613) 941-8930.

The Women's Research Centre and the B.C. Federation of Labour has a resource called *Taking Action: A Union Guide to Ending Violence Against Women.* A handbook that covers issues of wife assault, violence in the workplace, child abuse, rape and sexual assault and sexual harassment. To order, contact the Women's Research Centre, (Suite 101 - 2245 West Broadway, Vancouver, V6K 2E4), telephone: (604) 734-0485, fax: (604) 734-0484.

Employee Assistance Programs (EAP)

Fitting violence prevention into Employee Assistance Programs...

Family violence like other problems can represent a significant cost to employers. Research among employers trying to deal with violence shows that many rely on their Employee Assistance Plan.

The most successful EAP programs are wide-ranging in the problems they tackle, and generous in the help they offer. Often, they include the following elements:

- a strong commitment to employee assistance among company and union leadership, and joint administration governed by policy and procedures that the union and management both support

- complete protection of employee confidentiality, normally handled through an arm's-length relationship with a contracted assessment service that does not disclose personal information -- workers' confidential personal information does not **ever** find its way back to the workplace

- outside professional services, when needed, that are also independent of the employer are built into the program design

- full funding by the employer to an agreed-upon level of services

- a simple, understandable and private means of contacting Employee Assistance Program counsellors -- full 24-hour, seven-days-a-week plans are available

- EAP programs work best when they are completely voluntary, available for the whole family, and are not used as a disciplinary tool

- EAP programs can be proactive, providing useful feedback to companies and unions about programs that can work to help prevent violence against women. Some can be a cornerstone of workplace programs that educate employees about violence prevention for example, employers and trade unions committed to supporting women experiencing domestic violence or abusive partners can make paid leave available for the personal and family

problems that arise in abusive relationships, and for the legal work that often needs to be handled.

The keys to success in EAP...

Experts agree that three important ingredients are: a firm commitment to EAP by senior company management; the use of community-based resources to help employees in trouble; and training co-workers to recognize the signs of partner, child or elder abuse; and providing support/ encouragement to get help.

Community-based services: Employee Assistance Programs, in larger communities, need not work alone, but can make use of community resources to help employees. Many communities have agencies that can help when violence issues are raised: women's shelters, family counselling services, rape crisis centres, treatment for abusers, and drug and alcohol referral centres. Using community resources can be built into the design of an EAP.

Typically, EAP programs can draw on a variety of services for abused women: counselling support, police protection at work or at home, financial counselling services, legal aid, emergency housing or permanent social housing agencies, and child care services.

Referral Agents: Women in abusive relationships often find it difficult to seek help on their own. This is where "referral agents" -- especially co-workers -- can play a big role. Co-workers can help an employee in distress recognize there is a problem, motivate her to deal with it, and help connect her with the EAP or most appropriate community resource.

Co-workers can be trained to offer help and support to abused women, but the key task is to **refer**. **Co-workers cannot replace professional services**. No one can make sure that a colleague accepts the help, or force them into an employee assistance program. Often, the situation is so complicated that there's a need for the range of services offered by EAPs.

But very often, this is the help that victims or offenders need to get through a crisis.

When you set up an Employee Assistance Plan...

When an employer and union decide to set up an EAP, they should resolve to maintain it for the life of the collective agreement, and strike a joint committee, with equal representation from the union and management to administer it.

Strong EAP support is often based on contract clauses dealing with the issues of violence prevention and specific contract language about days off with pay for medical or legal appointments; legal services and support paid by the employer; and education and awareness sessions for all employees on the impacts of violence, during work hours.

There's no need to reinvent the wheel. Companies and unions can jointly "benchmark" a similar enterprise that has a successful Employee Assistance Program.

Union locals can be encouraged to make links with local transition houses, help-lines, women's centres or treatment agencies working in the community.

Employers can use their influence in the community to support local shelters and crisis lines.

Don't forget that employee assistance programs can't work alone. Violence prevention happens when employers and unions cooperate to make it happen, and develop a comprehensive violence prevention program within the organization.

Canadian employers and trade unions are helping to break the isolation and silence around all kinds of violence including violence against women, in the workplace and in their communities. These partnerships work.

Family Violence: A Private Problem?

Believing that family violence is a private matter makes it harder for people caught in violent relationships to look for help since the silence perpetuates the problem. There is a need to work toward ending the isolation victims feel in abusive relationships. The entire community can be involved in preventing all kinds of violence in relationships.

"Minding our own business...."

Many Canadian employers point to an employee's need for privacy as an obstacle to deciding whether or not to intervene when domestic violence is suspected, but the employee has not come forward. Co-workers, too, are often reluctant to face a friend's or colleague's reaction to a perceived "invasion of privacy" when they suspect violence, and want to adopt a proactive approach.

That attitude is changing. As awareness of the harm caused by violence has grown, people have learned both that they can help **prevent** violence, and that **preventing violence is most possible when everyone assumes responsibility for safety**.

It often takes a long time for women who are victims to disclose violence, even to their closest friends. It can be difficult for them to bring "personal" issues into the workplace, even when they think it might help. These are complex personal issues, too: victims may feel responsible for the abuse, or feel in control by "surviving" the best way they know how or they may be unsure whether anyone can help. The consequences surrounding disclosure may seem frightening, or uncertain, since it could mean dealing with a lot of strangers.

"It's one thing to suggest to someone that they go to a brown-bag lunch about household budgeting, and much harder to encourage someone to attend a similar event on domestic violence. They'll feel that they're labelled, if they show up."

- Hamilton, Ontario, Community Development Worker

Many abusive people are unaware that there is help available to stop abusive behavior. Many abusers are not aware that stopping abuse will require changes in the ways they deal with anger. Some abusers have justified their violent behavior by blaming the victim for provoking violence.

We all hesitate to intrude. Supervisors, for example, are very uneasy about approaching an employee, and feel they should "say

something" only if a worker's productivity is clearly suffering -- when that's not happening, they hope that the worker will come forward or seek assistance, either directly from management, or Employee Assistance Programs, or outside the workplace.

Times are changing. Years ago, supervisors felt the same way about suspected alcohol or drug abuse -- it was seen as a private matter. Now, with the links between substance abuse and productivity clearly established, and help more readily available, today's supervisors are much more likely to offer support.

When this happens, even workplaces that specifically offer help in dealing with the consequences of violence can be prevented from doing more. We know that a supportive workplace atmosphere with a proactive approach to initiating contact is an important step to ending the silence around the cycle of violence. How can we balance the importance of respecting people's privacy and confidentiality, with a proactive, positive approach to helping survivors or perpetrators of violence to identify themselves and seek assistance?

We need a consistent message to employees, from supervisors at all levels, that help is available to them for violence and relationship problems.

A supportive work environment...

Awareness and education programs can help ensure that Canadian workplace "culture" supports survivors that might want assistance. Some programs inform employees of the prevalence and consequences of domestic violence, foster a supportive work environment for both genders, or help prevent abuse by workers in the home and the workplace. Co-workers can be taught what to do to support someone in an abusive relationship. Time off can be made available for employees.

"Personally it did happen once that I suspected someone of being a victim of domestic violence. I used my intuition. I dropped hints, left pamphlets behind. She eventually did come out and discuss it. I think we should be proactive."

- A co-worker

What is different about a supportive workplace, where workers get the message that there is help available? A supportive workplace has open communications programs to raise awareness of family violence among employees and supervisors. There are posters about family violence, and brochures. The joint management-labour committees for employee health and safety, or training, make sure that

supervisors have the resource material they need.

Most of all, supportive workplaces are ones where violence in any form is not acceptable. Workplaces where everybody believes they can help -- and people know the services that are available in the workplace and in the community for survivors of violent relationships.

Language in collective bargaining agreements can also address the prevalence of violence and include increased protection or a level of employer support for survivors of domestic violence that is appropriate to the workplace and the company.

Some recent Canadian agreements have included:

- reasonable time off to deal with the effects of violence and to pursue the legal remedies that are often necessary
- "no discipline clause" when poor performance or absenteeism is caused by domestic violence
- assistance in finding help, support and escape from violent situations, even transfer to another locality by the company if that's possible.

What can I do to help if a worker tells me they are being abused or if an abuser reveals violence in their personal relationships? ...

When you suspect someone at work is being abused, first, show respect. **Find out if the person is safe**. Listen carefully, accept the fact the person is speaking about being abused, and believe them. Show that you care by being honest and genuine.

Listen and let the worker talk about their feelings, if they want to.

Do your very best to ensure confidentiality. Talk in a quiet place, assure the person you will not repeat the conversation. If the worker tells you about a child who is being abused, tell them that reporting of suspected abuse to child protection authorities or the police is required by law.

Be open-minded. Avoid judging, and try to keep your personal feelings and opinions to yourself. Don't blame either the worker or their partner. Offer alternatives, not advice. Don't tell the person what to do. Remember that you can't replace the professional services that are available, through the Employee Assistance Plan, or elsewhere in the community.

Remember This .....

- Nothing "justifies" abusive behavior. Many forms of abuse are criminal acts.
- Abuse occurs in all income and education levels; in all religious, racial, cultural groups and genders.
- Alcohol and drugs contribute to abuse but they are not the cause of it.
- Once a pattern of abuse has been established it is very difficult to stop without outside help.
- Abuse has a devastating "domino effect." Children who experience or witness abuse often perpetuate the behavior in future relationships.

Be patient. You need to understand that people can only take action to leave an abusive situation when **they** are ready. Tell them that you believe in their ability to make changes when they are ready. Offer support.

If you know, tell the worker about the help available in the workplace, the employee assistance program or union counsellors. Share that help is available in the community.

Tell them you believe in their ability to make changes and tell them there is help available.

Family violence is a tough problem, hard to handle when it happens with people we know and care about. Remember that you can't solve someone else's problems but that most people can, with help, overcome most problems.

Women's Safety at Work: A Special Concern

The costs of violence against women -- both violence that occurs in the workplace and the consequences of family violence among women employees -- are very high. As well as the health consequences, workplace research points to increased absenteeism, poor morale, lower productivity and higher stress. Violence against women is no longer a hidden problem for Canadian employers and trade unions.

Situations exist where women are especially vulnerable to harassment, abuse or violence from co-workers, supervisors, clients and customers; for example, they may need special protection from working in isolated situations or late at night.

Workplaces are also becoming important terrain in efforts to prevent family violence. Violent partners intrude into the workplace setting by telephone, or by harassing women on their way to and from work or by showing up at the workplace.

If a woman is leaving an abusive partner, his knowledge of her work location may become the point of attempted contact with her, particularly if she has concealed her new home address. When abusive partners show up at work, the result can be upsetting not only to the woman, but also to other employees, and can disclose the violence before the woman is ready to take that step.

When a woman takes steps to leave an abusive situation, she and those closest to her are at extreme risk of harm.

If child custody is an issue, the woman may need to keep in contact with her former partner using her workplace telephone, and can be subjected to verbal abuse while at work.

Employees may need time off for medical treatments, to handle legal actions, court or mediation sessions.

What Can Be Done to Make Workplaces Safer?

- ❑ workplaces where employees deal with customers or clients with a potential for conflict or physical endangerment (eg. banks, welfare workers, prisons) require anti-violence measures based on security concerns

- policies can be developed about sexual harassment that protect women from co-workers, supervisors, clients and customers

- for survivors of family violence, employers can help make sure that the workplace is free from danger or harassment from partners or ex-partners -- and make it safe not only for the woman survivor, but for co-workers too

- safety audits can help protect women from the dangers of working alone at night, or in isolated locations.

The recognition that violence against women should be prevented and acted upon in the workplace presents significant policy challenges to employers and trade unions. It also challenges governments charged with regulating employer responsibilities.

Today, Canadian employers and unions support initiatives aimed at preventing or reducing violence against women. Many companies and unions support anti-violence activities outside the workplace, like the Purple or White Ribbon Campaigns, or fundraising for women's shelters and other abuse education programs in their communities.

Employers and unions are becoming increasingly aware of the need to respond -- at work -- to violence issues. Employers and unions are agreeing to recognize women's rights to refuse work in a situation where they might be harassed, or feel endangered. Some collective agreements now include the specific conditions under which women can be asked to work alone, or in isolated settings.

What Should We Do?

Here's what some Canadian employers and unions are doing to make workplaces safer:

- safety audits of workplaces to heighten security against violence

- training in human rights legislation and programs to reduce gender-based harassment

- multi-faceted awareness, educational and training programs to sensitize both men and women employees to the social and emotional costs of violence and services available

- ❑ workplace awareness and education programs to sensitize employees to the problems of family violence and ways to be helpful

- ❑ union and employer-supported counselling and for Employee Assistance programs

- ❑ where to get legal assistance, sometimes paid for by employers, to obtain court protection from abuse, violence and harassment

- ❑ distribution in the workplace of materials on community resources that can benefit people experiencing abuse.

Pratiques Exemplaires Pour La Promotion De La Prévention De La Violence En Milieu De Travail

Île-du-Prince-Édouard

CANADA

Comité d'action du premier ministre sur la prévention de la violence en milieu familial

2001

The Rotary Club of Charlottetown Royalty

Transition House Association

Commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard

Gemini Screen Printing & Embroidery

Comité D'action Du Premier Ministre Portant Sur La Prévention De La Violence

Chers employeur, dirigeant syndical, coordonnateurs de l'aide au personnel et des ressources humaines,

Les efforts en matière de sécurité dans le milieu de travail ont longtemps été axés sur les risques professionnels, la protection des blessures ou la prévention du harcèlement ou des menaces de la part de clients mécontents. Plus récemment, les employeurs ont commencé à se rendre compte que de promouvoir la santé et la sécurité du personnel représente un investissement sûr aux plans de la compétence, du talent et du mieux-être. Nombre d'employeurs ne savent pas que la violence en milieu familial peut avoir des conséquences sur la productivité, la sécurité et les relations en milieu de travail.

La recherche effectuée à l'Î.-P.-É. démontre que les Insulaires appuient fortement le concept d'information du public visant à faciliter l'accessibilité au matériel sur la prévention de la violence. Tout le monde peut faire sa part en incitant les gens à obtenir de l'aide avant que la violence ne tourne à la tragédie.

Les hommes et les femmes victimes de violence peuvent se servir du milieu de travail comme d'un havre de sécurité et d'échappatoire à la violence. Les gens quittent parfois leur emploi pour échapper à un conjoint abusif ou prennent congé pour éviter de se faire découvrir. La peur de perdre son emploi peut empêcher une personne violente de chercher à se faire soigner. Certaines personnes stressées par le travail retournent à la maison frustrées et font alors preuve de violence pour restaurer un semblant de contrôle.

On a constaté que les expériences en milieu de travail et en milieu de vie sont très liées. L'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), un forum d'échange sur les questions de travail et de législation ouvrière, a publié en 1997 un document générique sur la prévention de la violence en milieu de travail. Le document a été élaboré par le Comité de la main-d'oeuvre féminine et était principalement axé sur la prévention des mauvais traitements envers les femmes. En 1999, le Comité d'action du premier ministre de l'Î.-P.-É. sur la prévention de la violence en milieu familial a mis sur pied un groupe de travail qui doit adapter la documentation de l'ACALO en vue d'en faire la distribution dans les milieux de travail de l'Î.-P.-É.

Je suis heureux de partager les résultats de ces travaux avec vous pour que vous puissiez en prendre connaissance et les appliquer dans votre milieu de travail. La trousse contient les éléments suivants :

- Des pratiques exemplaires de prévention de la violence en milieu de travail;
- Des fiches de renseignements sur la violence et ses effets;

The Rotary Club of Charlottetown Royalty
Transition House Association
Commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard
Gemini Screen Print & Embroidery

- Guide des ressources locales d'appui et de consultation destinées aux employés;
- Dépliants;
- Affiches;
- Vignette autocollante.

La documentation a été conçue de façon à inciter les employeurs à en faire un usage varié. Elle peut être distribuée telle quelle, annexée à des documents existants portant sur la sécurité en milieu de travail, ajoutée aux renseignements fournis par les programmes d'aide aux employés, personnalisée avec votre en-tête ou votre logo, affichée sur vos babillards ou insérée dans vos bulletins d'information ou communiqués de presse. On a spécialement conçu les affiches et les autocollants pour les afficher dans les toilettes des femmes.

J'aimerais remercier les commanditaires et les subventionneurs de cette importante initiative : Le club Rotary de Charlottetown, Santé et sécurité au travail de la Commission des accidents de travail de l'Î.-P.-É. , la *Transition House Association*, *Gemini Screen Print* et le groupe de travail du comité d'action du premier ministre portant sur la prévention de la violence familiale qui a coordonné le projet.

Je suis aussi reconnaissant à l'Association canadienne des administrateurs de la législation du travail et à la Banque royale du Canada pour leur excellent travail portant sur la prévention de la violence en milieu de travail.

Si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements ou de la documentation, veuillez communiquer avec votre centre Accès Î.-P.-É. local ou l'un ou l'autre des services présentés dans la trousse des ressources.

Veuillez vous joindre à nous pour rendre l'information sur la prévention de la violence accessible à chacun des Insulaires.

Marion Reid

Marion Reid, présidente
Comité d'action du premier ministre portant sur la prévention de la violence en milieu familial

The Rotary Club of Charlottetown Royalty

Transition House Association

Commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard

Gemini Screen Print & Embroidery

PRATIQUES EXEMPLAIRES DE PROMOTION DE LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

La présente trousse servant ŕ la formation en milieu de travail dans le domaine de la prévention de la violence a été préparée par un groupe de travail du Comité d'action du premier ministre sur la prévention de la violence familiale. Elle est distribuée aux milieux de travail et aux gestionnaires d'espaces publics partout ŕ l'Île.

Le groupe de travail comprend :

Sandy Bentley, secrétariat interministériel aux affaires féminines (présidente)
Rona Brown, ministčre de la Santé et des Services sociaux
Margaret Creamer, secrétariat interministériel aux affaires féminines
Cindy Ferguson, ministčre de la Santé et des Services sociaux
Joanne Ings, Association des maisons de transition
Ann Sherman, Community Legal Information Association
George Stewart, Commission des accidents du travail de l'Î.-P.-É.
Iva Stewart, ministčre de l'Agriculture et des Forets

Nous vous invitons ŕ faire des commentaires sur la trousse d'information et ŕ nous dire comment elle a été utilisée dans votre milieu de travail. Veuillez faire parvenir vos commentaires au Secrétariat interministériel aux affaires féminines, C.P. 2000, Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 7N8.

La violence dans les relations intimes : une préoccupation en milieu de travail?

Pourquoi devrions-nous être préoccupés?

Le sondage sur la violence conjugale à l'Î.-P.-É. effectué en 2000 a révélé que 87 % des Insulaires s'inquiètent des coûts personnels, sociaux et économiques liés à la violence. Soixante-quinze pour cent des personnes interrogées ont souligné que l'information et la sensibilisation peuvent contribuer à prévenir la violence. La plupart des personnes interrogées se sont dites prêtes à intervenir en situation de violence, pourtant elles ont dit ne pas connaître pas les principaux services disponibles.

De nos jours, de plus en plus de gens sont au courant des formes de violence et savent que les femmes et les enfants y sont particulièrement vulnérables. Mais la violence envers les femmes, les enfants ou les personnes âgées a-t-elle une incidence sur le milieu de travail?

Nombreux sont les employeurs et les syndicats qui croient que si.

La violence se manifeste de deux façons en milieu de travail. Il y a d'abord les actes de violence – de même que les cas de harcèlement ou de mauvais traitements sexuels – qui se produisent en milieu de travail. Un sondage mené en 1993 par Statistique Canada, à l'échelle du pays, démontre que 23 % des femmes canadiennes ont été victimes de harcèlement, d'intimidation ou d'humiliation en milieu de travail; 2,4 millions de femmes au total. De celles-ci, 55 % ont identifié l'auteur des mauvais traitements comme étant un collègue de travail, 39 % un patron ou un superviseur et 13 % comme étant un client.

Bien que le besoin de protéger les gens contre la violence en milieu de travail soit une tâche qui dépasse la simple question des sexes, il est facile d'observer que les femmes puissent se retrouver dans des situations de travail qui les rendent plus vulnérables. C'est pourquoi certains employeurs font des démarches pour s'assurer que leurs employées sont en sécurité et pourquoi les syndicats ouvriers ont fait de la sécurité des femmes une question de négociation. C'est aussi la raison pour laquelle les gouvernements ont adopté des lois et des règlements qui interdisent le harcèlement sexuel en milieu de travail et qui rendent les employeurs responsables en droit du maintien d'un environnement de travail sans harcèlement.

« Chaque année, environ 78 femmes sont tuées par leur mari ou leur conjoint de fait et, en 1993, près de 200 000 femmes ont été menacées, frappées du revers de la main ou à coups de poing, frappées du pied, étouffées, battues ou victimes d'agression sexuelle. » [Traduction.]

Holly Johnson,

En outre, la violence conjugale – les mauvais traitements au plan physique, psychologique, affectif ou sexuel envers des femmes et des enfants de la part du conjoint ou de l'ex-conjoint de la femme – se manifeste aussi en milieu de travail. Il peut s'agir de harcèlement, de violence verbale et même d'exploitation financière. Malheureusement, les Canadiens sont témoins des effets de la violence presque chaque jour.

Les recherches portant sur les coûts économiques de la violence conjugale démontrent que la violence faite aux femmes est un problème très coûteux dans notre société. **Le total des coûts mesurables liés à la santé et au mieux-être est estimé à plus d'un milliard de dollars par année.** Et ce n'est là sûrement que la pointe de l'iceberg. Si les coûts des hospitalisations, des services médicaux et policiers, légaux et juridiques étaient tous calculés, le total serait sûrement beaucoup plus élevé.[1]

Au travail, les effets tels l'absentéisme, le manque de concentration, la fatigue, l'instabilité émotive et la dépendance à l'alcool ou aux médicaments contribuent à une baisse de productivité. Les collègues de travail s'en ressentent aussi.

« Des 245 femmes assassinées au Canada en 1992, 47 % (114 femmes) ont été tuées par un mari ou un conjoint... »

Les statistiques ne peuvent démontrer le coût de la violence conjugale pour les entreprises canadiennes. Toutefois, les recherches préliminaires suggèrent que plus du quart du total des coûts de la violence conjugale est lié à un besoin de s'absenter du travail en raison d'incidents violents ou liés à la violence.

La violence conjugale peut contribuer à l'accroissement des coûts d'indemnisation de l'employeur et à l'augmentation des demandes d'indemnité d'assurances, pour les médicaments d'ordonnance par exemple.

---

1 Tanis Day, *The Health-Related Costs of Violence Against Women: the Tip of the Iceberg* (Canadian Centre for Research on Violence Against Women and Children, London Ontario)

2 *LINK, Violence Against Women and Children in Relationships and the Use of Alcohol and Drugs: Searching for Solutions*, Addiction Research Foundation, Toronto, Ontario, Module 2 page 11.

Un quart des femmes canadiennes ont été victimes de violence aux mains de leur conjoint ou ex-conjoint. Un quart des femmes canadiennes sont victimes de violence sexuelle dans leur vie. La majorité des femmes canadiennes ont été victimes de harcèlement au travail ou en public.

(Statistique Canada)

C'est illégal!

La violence conjugale est illégale : la violence envers les femmes, les enfants et les personnes âgées peut être considérée comme un délit. Au Canada, le harcèlement, sexuel ou criminel, est illégal. Il s'agit de deux éléments qui ont des répercussions semblables sur la performance en milieu de travail et dont on se charge à l'aide de démarches semblables.

Les syndicats ouvriers et les entreprises du Canada ont effectué beaucoup de travail en vue d'établir des milieux de travail sécuritaires, où les employés se sentent à l'abri de la violence et du harcèlement de la part de leurs collègues, de leurs superviseurs et de leurs clients. Le même engagement est nécessaire – au travail – pour s'occuper des problèmes de violence conjugale.

On ne peut venir à bout de la violence dans les rapports intimes du jour au lendemain, mais il est possible de créer des milieux de travail plus sécuritaires, plus sains, plus positifs et plus productifs.

Les employeurs et les syndicats peuvent être des alliés efficaces...

Les employeurs et les syndicats ont joint leurs efforts pour trouver des moyens de rendre les milieux de travail plus sécuritaires. Par exemple, il est normal de nos jours que les entreprises cherchent des moyens d'améliorer le mieux-être de leur personnel. De plus, nombre d'entreprises aident à réduire les risques des femmes de subir de mauvais traitements de la part de leur conjoint ou ex-conjoint et offrent un appui en milieu de travail aux femmes victimes de mauvais traitements à la maison. Le milieu de travail peut aussi avoir son rôle à jouer en s'occupant des nombreuses causes de mauvais traitements envers les femmes et en offrant des renseignements, tant aux hommes qu'aux femmes, sur les relations respectueuses et non violentes ainsi que sur les services communautaires qui viennent en aide aux gens qui ont des problèmes.

De tels programmes visent à prévenir la violence avant même qu'elle ne se manifeste et à intervenir de façon précoce pour prévenir les conséquences à long terme de la violence.

Les employeurs et les syndicats – au sein du milieu de travail – peuvent être des alliés efficaces en matière de prévention de la violence. **Pour les femmes victimes de mauvais**

traitements dans leurs relations intimes – souvent isolées des autres sources d'aide – le milieu de travail est l'un des rares endroits où elles se sentent en sécurité.

Les partenariats qui connaissent du succès sont menés par une direction et des dirigeants syndicaux qui sont fermement engagés à offrir un milieu de travail sécuritaire. Les programmes sont fondés sur des stratégies qui ont fait leurs preuves, semblables à celles utilisées pendant des années pour réduire le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Les partenariats en milieu de travail entre les employeurs et les syndicats favorisent les éléments suivants :

- un engagement appréciable et continu de la part de la direction et du syndicat envers la prévention de la violence;
- des programmes de sensibilisation et d'information dans tout l'organisme;
- des évaluations de la sécurité au travail et des plans concrets de protection du personnel;
- l'inclusion d'ateliers sur la violence conjugale et sur la gestion de la colère pour les hommes à comportement violent dans les programmes d'aide aux employés;
- la distribution de renseignements portant sur les ressources communautaires mises à la disposition des femmes victimes de mauvais traitements;
- la formation du personnel des ressources humaines pour repérer les symptômes de violence envers les femmes et les enfants.

De nombreuses entreprises appuient les activités de lutte contre la violence, tant au travail qu'à l'extérieur du milieu de travail, telles les campagnes du ruban blanc ou du ruban violet (en commémoration du massacre de Montréal, le 6 décembre 1989). Elles participent aussi à des collectes de fonds pour les maisons d'hébergement pour femmes battues et pour d'autres programmes d'aide aux femmes de leur collectivité.

Pourquoi réinventer la roue?...

Nombre d'entreprises, de syndicats et d'employeurs ont trouvé le moyen de circonscrire la violence en milieu de travail. Les méthodes efficaces misent sur des stratégies visant à s'assurer que le milieu de travail est exempt de violence et que les femmes ou les hommes victimes de violence conjugale ont accès à des endroits où trouver un appui. Les stratégies bilatérales entre la direction et le personnel sont les plus efficaces, mais les employeurs et les syndicats ont aussi entrepris des démarches audacieuses chacun de leur côté.

Les stratégies globales en milieu de travail comprennent plusieurs initiatives. Un modèle de « pratiques exemplaires » engloberait les éléments suivants :

- ❑ compréhension du fait que la violence dans les relations intimes a des effets sur la sécurité au travail;
- ❑ conscience que la violence affecte la productivité tant des hommes que des femmes et que les femmes sont plus souvent victimes de violence; il peut y avoir et des victimes et des auteurs de mauvais traitements au sein de votre personnel;
- ❑ engagement par le haut pour s'occuper de la prévention de la violence, de la part des dirigeants syndicaux et de la direction de l'entreprise;
- ❑ programmes de sensibilisation et d'information précis et accessibles;
- ❑ programme d'aide aux employés offrant appui aux victimes et aux auteurs de mauvais traitements;
- ❑ ressources documentaires pour le personnel et les superviseurs;
- ❑ politiques et procédures écrites contre la violence, le harcèlement et la discrimination en milieu de travail;
- ❑ programmes permettant au personnel de déceler la violence et favorisant la prévention de la violence;
- ❑ prévention de la violence en général et le fait de porter attention à la sécurité des victimes;
- ❑ politique de tolérance zéro envers la violence et le harcèlement en milieu de travail.

Programmes de sensibilisation et d'information

Les programmes de sensibilisation et d'information représentent une démarche proactive contre la violence, permettant au personnel d'être au courant de ses conséquences et de l'aide disponible. De tels programmes visent à s'assurer que le milieu de travail est un environnement de soutien où les employés peuvent discuter de problèmes de violence conjugale et obtenir de l'aide s'ils

le souhaitent. Les programmes offrent des renseignements sur les effets de la violence à tout le personnel, hommes et femmes, et suggèrent des solutions à mettre sur pied en milieu de travail. S'il existe un programme d'aide aux employés (PAE), le personnel du PAE peut offrir des ateliers à des groupes d'employés.

Le Syndicat canadien de la Fonction publique et le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'automobile offrent des programmes complets de lutte contre la violence comprenant des trousses destinées aux sections locales des syndicats, des guides portant sur la mise en place de collectivités et de milieux de travail plus sécuritaires (incluant des directives pour mener une évaluation de la sécurité en milieu de travail) et des ateliers de formation pour les dirigeants syndicaux, les membres du syndicat et le personnel portant sur les problèmes de violence envers les femmes.

Programmes d'aide aux employés

Idéalement, le programme d'aide aux employés (PAE) doit pouvoir offrir un service de consultation de base pour ensuite aiguiller les employés vers divers services d'appui communautaires tels les conseillers juridiques, les groupes de soutien, les maisons d'hébergement et les lignes d'aide, les conseillers financiers, les fournisseurs de logements et les agences privées ou gouvernementales.

Les programmes proactifs du PAE s'assurent que la direction et les représentants syndicaux sont au courant des changements qu'il serait nécessaire d'apporter aux politiques et aux procédures et des nouveaux moyens de réduire les risques et d'améliorer la sécurité en milieu de travail. En général, les gestionnaires d'un PAE travaillent de concert avec d'autres secteurs de l'organisme afin d'élaborer des politiques et des procédures visant à évaluer et à circonscrire les risques, à évaluer les employés potentiellement violents, à reconnaître les signes permettant de déceler un employé impliqué dans une relation abusive, à former les superviseurs, à offrir des programmes généraux de prévention de la violence et à effectuer la prestation de programmes sur la sécurité du personnel.

Ressources documentaires

Il est possible d'obtenir de la documentation sur la violence et les programmes de traitements auprès du Comité d'action du premier ministre sur la prévention de la violence, des organismes de soutien et de consultation en matière de violence, des agences de services à la famille et des syndicats ouvriers. Cette documentation doit être disponible en milieu de travail – il est important que les employés qui ont besoin d'aide puissent y avoir accès aussi facilement que possible. Il est possible de distribuer une liste des ressources communautaires, incluant les numéros de téléphone

des agences locales, en même temps que les chèques de paie ou de l'afficher sur les babillards sur place.

Politiques et procédures écrites en milieu de travail

Il est souvent avantageux d'avoir des politiques et des procédures écrites pour que les femmes ayant besoin d'aide en matière de violence ou de harcèlement, particulièrement le harcèlement en milieu de travail, sachent comment réagir. Les politiques visant la lutte contre la violence peuvent être élaborées suivant le modèle des politiques sur le harcèlement le plus utilisé en milieu de travail, conçu à partir des définitions du harcèlement sexiste, racial ou autre des codes du travail et des droits de l'homme du Canada.

L'utilisation de ces stratégies éprouvées en matière de prévention de la violence a connu beaucoup de succès, entre autres parce que les procédures sont uniformisées et qu'aucune démarche n'est entreprise sans que l'employé ne soit mis au courant et n'y consente, comme dans le cas des plaintes pour harcèlement.

Programmes de prévention de la violence et de sécurité en milieu de travail

Les programmes de prévention sont particulièrement importants lorsque des employés, surtout des femmes, travaillent dans des endroits isolés ou risquent d'être en contact avec des clients ou d'autres employés agressifs.

Les « pratiques exemplaires » comprennent les évaluations de la sécurité, la réduction des possibilités d'agression ou de harcèlement sexuel et l'engagement de la part de la direction de mettre en oeuvre les recommandations à la suite d'évaluations de la sécurité. Les trousses d'évaluation de la sécurité, disponibles auprès des groupes de services communautaires ou d'aide aux femmes, fournissent une liste de contrôle des choses à rechercher : l'éclairage et l'entretien, la visibilité et le champ de vision, l'isolement par rapport à la visibilité et au bruit, les endroits où une agression est susceptible de se produire et les couloirs de sécurité, l'emploi

« Des femmes font le tour du lieu de travail et déterminent les endroits qui ne sont pas sécuritaires – par exemple, le stationnement est trop éloigné ou pas assez éclairé; ensuite, un programme est établi et la direction s'engage à rendre le lieu de travail plus sécuritaire. »

Représentant syndical

des terrains environnants, la signalisation et l'aménagement général du lieu de travail.

Politique de tolérance zéro de la violence

La TD Canada Trust s'est fermement opposée au harcèlement et à la violence en milieu de travail en adoptant une politique de tolérance zéro. La banque a élaboré une série de programmes faciles d'accès grâce auxquels les employés peuvent obtenir de l'aide et du soutien lorsqu'ils sont victimes de violence en milieu de travail ou familial.

Les politiques de tolérance zéro appuient la sécurité des employés et l'égalité.

Un modèle de pratiques exemplaires dans votre lieu de travail?

Votre propre modèle de pratiques exemplaires d'un programme de lutte contre la violence dans votre lieu de travail pourrait inclure les éléments suivants :

- un environnement de travail dans lequel les employés sont incités à utiliser la programmation du milieu de travail pour régler leurs problèmes jumelé à une approche souple, positive et confidentielle pour aider les victimes et les contrevenants;
- mettre l'accent sur les politiques qui appuient l'absence de violence **et** adopter des mesures en milieu de travail pour appuyer les employés victimes de violence conjugale;
- adopter un programme souple pour que chaque lieu de travail puisse évoluer à son rythme;
- des programmes de sensibilisation, d'information et de formation à plusieurs volets pour sensibiliser les employés et les employées à la prévention de la violence, y compris d'offrir aux hommes et aux femmes des occasions de discuter de la prévalence et des conséquences de la violence conjugale;
- utiliser le processus de négociation collective afin de confirmer que le milieu de travail est un endroit approprié pour prévenir la violence envers les femmes;
- un engagement verbal envers la prévention de la violence de la part de la direction et des membres du syndicat.

Liens communautaires

Partout au Canada, de nombreux organismes s'occupent de prévention de la violence. Les programmes en milieu de travail obtiennent plus de succès lorsqu'ils sont implantés en partenariat avec les agences communautaires qui connaissent et comprennent les dynamiques des relations violentes, les programmes de lutte contre la violence, les façons de s'occuper de violence conjugale et les endroits où obtenir des traitements.

- L'information et la sensibilisation à propos de l'incidence de la violence, qui est affecté et le droit à la sécurité sont des éléments importants. Donnez la chance aux gens d'en parler et d'y penser.

  Les groupes communautaires de votre région peuvent envoyer quelqu'un pour discuter de diverses questions, y compris le harcèlement sexuel, la violence conjugale et le harcèlement criminel. Il existe de nombreux dépliants sur la violence faite aux femmes, aux enfants et aux personnes âgées. Il est possible de distribuer ces dépliants avec les chèques de paie ou lors d'une réunion du personnel ou du syndicat. On peut aussi poser des affiches dans le coin repas et dans les bureaux.

- Pour faire le lien entre le lieu de travail et la collectivité, les employeurs et les syndicats peuvent appuyer des campagnes locales ou nationales pour la prévention de la violence, les maisons d'hébergement pour femmes battues, les centres d'aide aux victimes d'agressions sexuelles et les programmes de traitement pour hommes violents. Dans le lieu de travail, il est possible d'appuyer les programmes communautaires de prévention de la violence faite aux femmes et ainsi aider la collectivité à mettre sur pied les services nécessaires pour répondre aux besoins des personnes victimes de violence.

- Les maisons d'hébergement et de transition pour femmes battues offrent un hébergement temporaire et du soutien aux femmes victimes de mauvais traitements et à leurs enfants pour des périodes allant de quelques jours à quelques semaines et, dans certains cas, quelques mois. Ces centres offrent aussi un environnement de soutien où une femme peut étudier les options qui s'offrent à elle et en discuter avec d'autres femmes qui se trouvent dans une situation semblable à la leur.

Les 400 centres d'hébergement pour femmes battues du Canada sont exploités de concert avec d'autres services communautaires de soutien et d'aide aux femmes battues. Parmi ceux-ci, on peut compter les services sociaux provinciaux et municipaux, les lignes d'aide communautaires et les lignes d'aide pour victimes de viol, les groupes de soutien pour femmes, les services d'aide juridique et d'autres groupes ou agences. La plupart des maisons de transition possèdent des renseignements sur les autres sources d'aide locales.

- ❑ Inclure des renseignements sur les programmes d'aide aux hommes violents (par ex. Turning Point) et sur les services de consultation en matière de gestion de la colère et de résolution de conflit.

- ❑ Les programmes d'aide aux employés peuvent appuyer et utiliser les ressources communautaires telles les maisons d'hébergement, les lignes d'aide et les professionnels.

- ❑ Procéder à des évaluations de la sécurité en milieu de travail et dans la collectivité. L'objectif d'une évaluation de la sécurité est de contribuer à réduire les risques d'agression ou de harcèlement sexuel et d'adopter des mesures de sécurité choisies. L'une des meilleures trousses d'évaluation de la sécurité des femmes a été produite par le *Metro Toronto Action Committee on Public Violence Against Women and Children* (METRAC). Cette trousse aide les femmes à déceler les manques en matière de conception et de sécurité dans leur collectivité ou leur lieu de travail. Communiquer avec METRAC, 18, ch. Spadina, Toronto, Ontario, M5R 2T8. Téléphone : (416) 392-3135, télécopieur : (416) 392-3136.

« Nous offrons appui et soutien à l'employé et lui suggérons d'avoir recours à une aide externe. L'employé est aiguillé à un conseiller de l'extérieur ou à notre psychologue interne; là où la personne se sent le plus à l'aise... »

- Conseiller d'un programme d'aide aux employés

- ❑ Distribution d'une liste des ressources communautaires. Votre liste de ressources communautaires doit inclure les numéros de téléphone des ressources principales de votre région qui sont à la disposition des employés aux prises avec de la violence en milieu de travail ou familial. Les numéros de téléphone sont importants parce que les travailleurs doivent avoir accès aux sources d'aide de leur collectivité. Assurez-vous que la liste soit assez brève pour qu'il soit facile de la transporter.

GUIDE DES RESSOURCES EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE
SERVICES D'URGENCE

Maison Anderson ..... **(sans frais) 1-800-240-9894**
Région de Charlottetown **892-0960**
Service 24 / 24 pour les femmes victimes d'abus physiques et émotifs et leurs enfants. Hébergement d'urgence, nourriture et vêtements; service de téléphone y compris les lignes d'aide; consultation, soutien affectif et renvois. Accès pour fauteuils roulants. Les femmes ne sont pas admises si elles sont sous l'influence de l'alcool ou d'autres drogues ou si elles présentent des symptômes de problèmes psychiatriques ou si elles ont seulement besoin de se loger.

Ligne d'aide pour enfants victimes de violence ..... **(sans frais) 1-800-341-6868**
Service de protection pour enfants négligés ou victimes de violence. Les appels reçus en dehors des heures de bureau concernant de mauvais traitements envers les enfants sont filtrés et renvoyés aux travailleurs de garde de l'Î.-P.-É. si nécessaire.

Centre d'aide aux victimes de viol et d'agression sexuelle ..... **(sans frais) 1-800-289-5656**
Région de Charlottetown **566-8999**
Ligne d'aide 24 heures sur 24 pour les victimes de viol ou d'agression sexuelle, y compris l'inceste et le viol perpétré par un conjoint. Des bénévoles formés répondent aux appels et offrent renseignements, assistance et soutien.

Ligne d'aide de l'Île ..... **(sans frais) 1-800-218-2885**
Service gratuit et confidentiel, 24 heures sur 24, pour les Insulaires qui ont besoin de renseignements, de soutien, de consultation en matière de problèmes familiaux, de mauvais traitements envers des enfants, de problèmes d'alcool et de drogues, de rapports parents-enfants et de suicide.

ADMINISTRATIONS RÉGIONALES DES SERVICES DE SANTÉ
Services à la famille et à l'enfance

Charlottetown **368-5330**
Souris **687-7060**
Montague **838-0700**
Summerside **888-8100**

O'Leary **859-8811**

Aide financière; aide ménagère; services de protection des enfants; consultation générale; transport en cas de besoins spéciaux; allocation de gardiennage; autres services sociaux.

POLICE **911**
GRC de Charlottetown **368-9300**
GRC de Summerside **436-9300**
GRC d'Alberton **853-9300**
GRC de Montague **838-9300**
GRC de Souris **687-9300**
Service de police de Charlottetown **629-4172**
Service de police de Summerside **432-1201**
Service de police de Borden-Carleton **437-2228**
Service de police de Kensington **836-4499**

HÔPITAUX
Hôpital Queen Elizabeth, Charlottetown **894-2111**
Hôpital du comté de Prince, Summerside **432-2500**
Hôpital Stewart Memorial, Tyne Valley **831-7900**
Hôpital Memorial du comté de Kings, Montague **838-0777**
Hôpital de Souris, Souris **687-7150**
Hôpital Western, Alberton **853-8650**
Hôpital communautaire d'O'Leary, O'Leary **859-8700**

SOINS ET SOUTIEN À DOMICILE
Charlottetown **368-4790**
Montague **838-0772**
O'Leary **859-8730**
Souris **687-7096**
Summerside **888-8440**

Protection des adultes, soins infirmiers à domicile, auxiliaires familiales, ergothérapeutes, travailleurs de soutien communautaire.

SERVICES JURIDIQUES ET LÉGAUX
Service d'aide aux victimes
Charlottetown **368-4582**
Summerside **888-8217**

Aide aux victimes de crimes dans toute la province. Services offerts : renseignements et aiguillage; consultation à court terme; aide aux victimes d'actes criminels à chaque étape du processus judiciaire; déclarations de la victime; indemnisations pour blessures causées par un acte criminel.

L'Association pour l'information juridique communautaire inc...(sans frais) 1-800-240-9798
Charlottetown 892-0853
Offre des renseignements juridiques de base y compris des dépliants gratuits sur toute une gamme de sujets juridiques destinés au public.

Procureurs de la Couronne
Charlottetown 368-4595
Summerside 888-8213
Les procureurs de la Couronne représentent le procureur général lors des procès de toute cause criminelle entendue en vertu du Code pénal du Canada et des lois provinciales. En coopération avec le Service d'aide aux victimes, les procureurs de la Couronne aident les victimes à se préparer pour aller en cour à leur demande.

Le Centre de ressources en justice communautaires de l'Î.-P.-É. 368-6390
La programmation du centre est axée sur le prestation de services visant à développer et à renforcer des styles de vie positifs. On compte parmi les programmes le Turning Point, *un groupe de consultation destiné à aider les hommes à ne plus user de violence envers leurs conjointes; le programme de gestion de la colère pour femmes; le programme de gestion de la colère pour hommes; et le programme d'évaluation et de traitement des comportements sexuels déviants.*

Aide juridique familiale
Charlottetown 368-6043
Summerside 888-8219
Services offerts à une clientèle à faible revenu en matière de droit familial tels les cas de séparation, de divorce et de garde d'enfants; services aux victimes de violence conjugale; protection de la jeunesse.

Conseillers au tribunal de la famille
Charlottetown 368-6056
Rapports destinés à la cour tels les rapports sur la garde d'enfants mandatés par la Cour suprême; consultation pour la famille et les couples; aiguillage aux agences appropriées, juridiques ou autres.

Services aux consommateurs ..... **(sans frais) 1-800-658-1799**
Charlottetown **368-4580**
Soutien et consultation pour toute personne aux prises avec un problème de dette financière.

Service d'aiguillage aux avocats ..... **(sans frais) 1-800-240-9798**
Région de Charlottetown **892-0853**
Conseils juridiques offerts avant que vos problèmes ne se compliquent et deviennent plus onéreux. Honoraires symboliques pour chaque demi-heure de consultation. Du lundi au vendredi, de 9 h à 16 h.

Exécution des ordonnances alimentaires
Charlottetown **368-6010**
Exécution des ordonnances et arrêtés provinciaux et service de liaison pour la mise en effet hors-province en matière d'ordonnances alimentaires.

CONSULTATION
Services communautaires de santé mentale
Charlottetown **368-4430**
Summerside **888-8180**
Montague **838-0782**
Souris **687-7096**
Prince-Ouest **888-8180**
Traitements, évaluations et consultation.

SERVICES COMMUNAUTAIRES
Service d'approche de l'Association des maisons de transition
Prince-Ouest : Valerie Smallman **859-8849**
Prince-Est : Norma McColeman **436-0517**
Est de l'Île : Gwyn Davies **838-0795**
Comté de Queens : Gloria Dennis **566-1480**
Service gratuit et confidentiel offrant un soutien émotif aux femmes victimes de violence conjugale.

Services communautaires et services à la famille de l'Î.-P.-É.
Charlottetown **892-2441**
Consultation individuelle, familiale et de couple; renseignements et renvois; éducation à la vie familiale; assistance familiale; spécialité en gestion de la colère pour les victimes et les auteurs

de mauvais traitements. Des bénévoles organisent une boutique de Noël pour la clientèle à faible revenu.

Bureau du service familial catholique
Charlottetown 894-3515
Consultations individuelle et de couple; groupes d'appui et d'entraide; programme d'éducation à la vie familiale; intervention au nom des clients.

Bureau des services à la famille du comté de Prince
Summerside 436-9171
Consultation de soutien et renvois pour les famille à revenu limité ou les filles-mères.

Armée du Salut
Charlottetown 892-8870
(après les heures d'affaires) 566-9982
Summerside 888-3870
(après les heures d'affaires) 436-8072
Service 24 heures sur 24. Hébergement d'urgence, nourriture et vêtements; transport en cas d'urgence au besoin; service de pastorale; gestion d'un foyer pour personnes âgées; service d'un aumônier au centre correctionnel.

RENSEIGNEMENTS ET RESSOURCES EN MILIEU DE TRAVAIL

L'Association des maisons de transition de l'Î.-P.-É. offre des programmes d'information et de formation en matière de mauvais traitements envers les femmes. Les ateliers sont destinés aux employés et aux gestionnaires et peuvent être offerts sur l'heure du dîner ou en sessions d'une demi-journée ou d'une journée entière. Pour de plus amples renseignements, communiquez avec le personnel de l'Association des maisons de transition de l'Î.-P.-É. en composant le 894-3354.

Le catalogue de films et de vidéos sur la violence en milieu familial de l'Office national du film offre une série de films et de vidéos sur le mauvais traitement des enfants, les agressions sexuelles envers des enfants et le mauvais traitement des femmes et des personnes âgées. Disponibles dans les vidéothèques régionales de l'ONF.

Le Centre national d'information sur la violence dans la famille (Santé Canada, édifice des Finances, Tunney's Pasture, Ottawa, Ontario, K1A 1B4) possède du matériel très utile sur la violence envers les femmes. Le personnel peut vous diriger vers les organismes et personnes ressources de votre région, y compris les maisons d'hébergement et de transition. Le centre propose aussi un excellent document intitulé *La violence envers les femmes et le milieu de travail : En voie de changement* (Donna Denham et Joan Gillespie). Composez sans frais : 1-800-267-1291, ATME sans frais : 1-800-561-5643, téléc. : (613) 941-8930 pour obtenir une liste de leurs publications.

Le *Women's Research Centre* et la *Federation of Labour* de la Colombie-Britannique publient un document intitulé *Taking Action: A Union Guide to Ending Violence Against Women*. Il s'agit d'un manuel abordant les questions de violence conjugale, de violence en milieu de travail, de violence envers les enfants, de viol et d'agression sexuelle et de harcèlement sexuel. Pour obtenir un exemplaire du manuel, écrire au *Women's Research Centre*, Bureau 101 - 2245 West Broadway, Vancouver, V6K 2E4, téléphone : (604) 734-0485, téléc. : (604) 734-0484.

Programme d'aide aux employés (PAE)

Inclure la prévention de la violence dans les programmes d'aide aux employés...

La violence en milieu familial, tout comme d'autres problèmes, peut entraîner des coûts importants pour l'employeur. Les recherches effectuées auprès d'employeurs qui tentent de s'occuper du problème de la violence démontrent que la majorité d'entre eux s'appuient sur leur programme d'aide aux employés.

Les PAE les plus réussis s'attaquent à une grande variété de problèmes et offrent leur aide sans retenue. On y retrouve souvent les éléments suivants :

- ❑ Engagement ferme de la part de la direction et du syndicat au plan de l'aide au personnel, et gestion conjointe dictée par des politiques et des procédures appuyées tant par la direction que par le syndicat.

- ❑ Respect absolu de la confidentialité, généralement rendu possible grâce à l'utilisation d'un service d'évaluation sans lien de dépendance, ayant une politique de non-divulgation des renseignements personnels – les renseignements personnels d'un employé **ne sont jamais** divulgués dans son lieu de travail.

- ❑ Utilisation au besoin de services professionnels privés, sans lien de dépendance avec l'employeur.

- ❑ Financement intégral par l'employeur d'un certain degré de services déterminé d'avance.

- ❑ Une façon simple, compréhensible et privée d'entrer en contact avec les conseillers du programme d'aide aux employés – il existe des concepts 24 heures sur 24, sept jours sur sept.

- ❑ Les PAE fonctionnent de façon optimale lorsqu'ils sont entièrement optionnels, accessibles à toute la famille et qu'ils ne servent pas d'outil disciplinaire.

- ❑ Les PAE peuvent être proactifs en fournissant des renseignements aux entreprises et aux syndicats à propos de programmes qui peuvent aider à prévenir la violence envers les femmes; Certains PAE peuvent servir de base aux programmes en milieu de travail visant

à éduquer le personnel en matière de prévention de la violence; par exemple, les employeurs et les syndicats qui appuient les femmes victimes de violence conjugale peuvent accorder des congés payés aux personnes aux prises avec des problèmes personnels ou familiaux liés à des relations de violence ou compenser les dépenses juridiques souvent nécessaires dans de tels cas.

Les clés du succès d'un PAE...

Les experts s'entendent sur les éléments essentiels suivants : engagement ferme de la haute direction envers le PAE; utilisation des ressources communautaires pour venir en aide aux employés dans le besoin; formation du personnel pour reconnaître les signes de mauvais traitements envers un conjoint, un enfant ou une personne âgée; offrir un soutien et inciter à chercher de l'aide.

Services communautaires : Les programmes d'aide aux employés au sein de grandes collectivités n'ont pas à fonctionner seuls; ils peuvent avoir recours aux ressources communautaires pour venir en aide à leurs employés. De nombreuses collectivités comptent des organismes qui peuvent aider en cas de violence : centres d'hébergement pour femmes, services de consultation familiale, centres d'aide aux victimes de viol; thérapies pour les auteurs de mauvais traitements, centres pour toxicomanes et alcooliques. L'utilisation des ressources communautaires peut faire partie intégrante du PAE.

De façon générale, les PAE peuvent avoir recours à une gamme de services pour femmes battues : services de consultation, protection policière à la maison ou au travail, services de planification financière, aide juridique, hébergement d'urgence ou agences de logements sociaux et services de garde d'enfants.

Agents aiguilleurs : Les femmes victimes de mauvais traitements ont souvent de la difficulté à chercher de l'aide par elles-mêmes. C'est alors que les agents aiguilleurs – particulièrement les collègues de travail – ont un grand rôle à jouer. Les collègues de travail peuvent amener une employée à reconnaître qu'il y a un problème, l'inciter à s'en occuper et l'aider à entrer en contact avec le PAE ou la ressource communautaire la plus appropriée.

Les collègues de travail peuvent être formés pour offrir aide et soutien aux femmes victimes de mauvais traitements, mais leur tâche principale est de les **orienter**. **Les collègues de travail ne peuvent remplacer les services offerts par des professionnels**. Personne ne peut être certain que la victime accepte de l'aide et il est impossible de forcer une victime à recourir au

PAE. Souvent, la situation est tellement compliquée que plusieurs services offerts par le PAE sont nécessaires.

Très fréquemment, il s'agit d'une aide essentielle pour que les victimes et les auteurs de mauvais traitements puissent survivre à la crise.

La mise sur pied d'un programme d'aide aux employés...

Lorsqu'un employeur et un syndicat décident de mettre sur pied un PAE, ils devraient s'entendre pour que le programme soit offert pendant toute la durée de la convention collective et établir un comité conjoint composé d'un nombre égal de représentants des deux parties pour l'administrer.

Un appui ferme au PAE est souvent fondé sur des clauses contractuelles visant les questions de prévention de la violence et des clauses précises quant aux congés payés pour des rendez-vous de nature médicale ou juridique; les frais de soutien et de services juridiques défrayés par l'employeur; des ateliers de sensibilisation et d'information sur les conséquences de la violence offerts à tous les employés pendant les heures de travail.

Il n'est pas nécessaire de réinventer la roue. Les entreprises et les syndicats peuvent s'unir pour adapter un PAE qui a connu du succès dans une autre entreprise.

Il est possible d'inciter les syndicats de base à créer des liens avec les services communautaires locaux tels les maisons de transition, les lignes d'aide, les centres pour femmes ou les agences offrant des programmes de thérapies.

Les employeurs peuvent se servir de leur influence pour appuyer les maisons d'hébergement et les lignes d'aide de la région.

Il ne faut pas oublier qu'un PAE ne fonctionne pas seul. La prévention de la violence est possible lorsque les employeurs et les syndicats s'unissent et élaborent un programme de prévention de la violence global au sein de l'organisme.

Les employeurs et les syndicats ouvriers du Canada font leur part pour dissiper l'isolement et le silence qui entourent toute manifestation de violence, y compris la violence envers les femmes, en milieu de travail et dans les collectivités. Ce genre de partenariat a fait ses preuves.

La violence conjugale : un problème personnel?

Le fait de croire que la violence conjugale est un problème personnel augmente la difficulté des personnes impliquées dans des relations violentes à chercher de l'aide puisque le silence perpétue le problème. Il importe de travailler dans le but de mettre fin au sentiment d'isolement des victimes de violence conjugale. Toute la collectivité peut faire sa part dans la prévention de la violence.

« Se mêler de ses affaires... »

De nombreux employeurs canadiens soulignent que le besoin de l'employé de protéger sa vie privée pose problème quand vient le temps de décider s'il faut intervenir lorsque l'on soupçonne la présence de violence conjugale sans que l'employé ne demande d'aide. De même, les collègues de travail hésitent souvent à aborder le sujet de la violence lorsqu'ils la soupçonnent pour ne pas avoir à faire face à une réaction d'invasion de la vie privée de la part de la victime; ils préfèrent plutôt adopter une approche proactive.

On observe de nos jours un changement d'attitude. Par la sensibilisation, les gens sont de plus en plus conscients des torts causés par la violence et savent qu'ils peuvent aider à **prévenir** la violence, et que la **prévention de la violence est possible lorsque tout le monde prend ses responsabilités en matière de sécurité**.

Les femmes victimes de violence prennent souvent beaucoup de temps à avouer ce qu'elles vivent, même à leurs amis les plus intimes. Il peut être difficile pour elles d'aborder des questions « personnelles » en milieu de travail, même lorsqu'elles croient que cela pourrait les aider. Il s'agit de questions personnelles complexes : les victimes peuvent se sentir responsables ou se sentir en contrôle parce qu'elles réussissent à « survivre » du mieux qu'elles peuvent ou peut-être pensent-elles que personne ne pourrait les aider. Les conséquences d'un aveu peuvent être terrifiantes ou incertaines puisque cela pourrait vouloir dire d'avoir affaire à de nombreux étrangers.

« C'est une chose que de suggérer à quelqu'un de se rendre à une réunion sur la gestion du budget familial, mais c'en est une autre que de les inviter à participer à une rencontre sur la violence conjugale. Les gens croient qu'ils seront étiquetés s'ils y vont. »

- Hamilton, Ontario, agent de développement communautaire

Bien des auteurs de mauvais traitements ne sont même pas au courant qu'il existe des réseaux d'aide pour mettre fin à ce genre de comportement abusif. Nombre d'entre eux ne savent pas que pour modifier ces comportements, il faut changer sa façon de gérer la colère. Certains vont jusqu'à justifier leurs comportements violents en accusant la victime de les avoir provoqués.

Nous hésitons tous à nous ingérer dans la vie privée des gens. Les superviseurs, par exemple, sont bien mal à l'aise d'aborder le sujet avec un employé et sentent qu'ils ne devrait dire quelque chose que si la productivité de l'employé est visiblement affectée. Si ce n'est pas le cas, ils espèrent que l'employé demandera de l'aide auprès de la direction, du programme d'aide aux employés ou tout simplement à l'extérieur du milieu de travail.

Les temps changent. Il y a plusieurs années, les superviseurs avaient les mêmes sentiments vis-à-vis des problèmes d'alcool ou de drogue – il s'agissait de problèmes personnels. De nos jours, puisque les liens entre l'abus d'alcool ou de drogues et la productivité sont clairement établis et qu'il est dorénavant plus facile d'obtenir de l'aide, les superviseurs hésitent moins à offrir leur appui.

Dans de tels cas, même les milieux de travail qui offrent ouvertement de l'aide pour traiter des conséquences de la violence peuvent être empêchés d'en faire plus. Nous savons qu'une atmosphère de travail positive combinée à une approche proactive en matière de premier contact représentent un élément important pour briser le cycle du silence qui entoure la violence. Comment équilibrer l'importance du respect de la vie privée et de la confidentialité avec une approche positive proactive pour aider les survivants de la violence à reconnaître leur problème et à demander de l'aide?

Il est nécessaire que les superviseurs de tous les échelons transmettent le même message à leurs employés, c'est-à-dire qu'il est possible d'obtenir de l'aide pour des problèmes de violence et de relations intimes.

Un environnement de travail positif...

Les programmes de sensibilisation et d'information peuvent aider à s'assurer que la « culture » du milieu de travail au Canada appuie les victimes qui pourraient vouloir obtenir de l'aide. Certains programmes renseignent les employés sur la prévalence et les conséquences de la violence conjugale, favorisent un environnement de travail positif pour les employés des deux sexes ou aident à prévenir les actes de violence tant à la maison qu'en milieu de travail. Il est possible d'enseigner aux collègues de travail ce qu'il faut faire pour aider une personne victime de violence conjugale. Il est aussi possible d'offrir des congés aux victimes.

« Personnellement, il m'est déjà arrivé de soupçonner quelqu'un d'être victime de violence conjugale. J'ai suivi mon intuition. J'y faisais allusion, je laissais traîner des dépliants. En fin de compte, elle a finalement avoué et décidé d'en parler. Je pense que nous devons être proactifs.

- Un collègue

Qu'est-ce qui différencie un environnement de travail positif d'un autre? Un environnement où les employés savent qu'une forme d'aide est disponible? Un environnement de travail positif offre des programmes de communication qui accroissent la sensibilisation du personnel et des superviseurs à la violence conjugale. Des affiches et des dépliants d'information sur la violence conjugale sont disponibles. En outre, les comités conjoints formés de membres de la direction et du syndicat visant à favoriser la santé et la sécurité des employés ou leur formation s'assurent que les superviseurs possèdent la documentation dont ils ont besoin.

Qui plus est, aucune forme de violence n'est acceptable dans un milieu de travail positif. Un milieu de travail où tout le monde pense être capable d'aider – et où les gens savent que le milieu de travail et la collectivité offrent des services aux survivants de violence conjugale.

Le contenu des conventions collectives peut aussi aborder le sujet de la prévalence de la violence et inclure des clauses qui soient acceptables pour le milieu de travail et l'entreprise, visant la protection des victimes de violence conjugale ou un niveau plus élevé d'appui de la part de l'employeur.

Les éléments suivants ont été retrouvés dans certaines conventions collectives canadiennes récentes :

- congés de durée raisonnable pour permettre de surmonter les effets de la violence et d'entamer les poursuites judiciaires souvent nécessaires;

- ❑ « clause de non-punition » lorsqu'un faible taux de performance ou l'absentéisme sont causés par des problèmes de violence conjugale;

- ❑ assistance pour trouver aide et appui et pour fuir les situations de violence, y compris un transfert dans une autre ville si possible.

Que puis-je faire pour aider si un collègue m'avoue être victime de violence?...

Lorsque vous pensez que quelqu'un est victime de violence, soyez respectueux. Tentez de savoir si la personne est en sécurité. Écoutez attentivement, acceptez le fait que la personne parle de situation de violence et croyez-la. Montrez que vous vous souciez d'elle en étant honnête et franc.

Écoutez et laissez la personne parler de ses sentiments si elle le souhaite.

Assurez-vous de préserver la confidentialité de la conversation. Discutez dans un endroit tranquille et soulignez que vous ne répéterez pas ce que la personne vous dira. Si la personne vous parle d'une agression envers un enfant, mentionnez-lui que la loi exige que de tels soupçons soient rapportés aux autorités de protection de la jeunesse.

Soyez ouvert d'esprit. Évitez de porter un jugement et tentez de garder vos opinions et vos sentiments personnels pour vous. Ne blamez ni la victime, ni le conjoint. Offrez des options, et non des conseils. Ne dites pas à la personne ce qu'elle doit faire. Rappelez-vous que vous ne pouvez remplacer les services de professionnels qui sont disponibles par l'entremise du programme d'aide aux employés ou ailleurs dans la collectivité.

N'oubliez pas que...

- Rien ne justifie un comportement violent. De nombreuses formes de violence sont considérées comme un crime.

- La violence peut avoir lieu peu importe le niveau de revenu ou d'éducation, la religion, la race, la culture ou le sexe.

- L'alcool et les drogues contribuent à la violence, mais n'en sont pas la cause.

- Une fois que le comportement violent est établi, il est extrêmement difficile d'y mettre fin sans une aide extérieure.

- La violence a un effet d'entraînement dévastateur. Les enfants victimes de violence deviennent souvent des auteurs de mauvais traitements dans leurs relations intimes.

Soyez patient. Vous devez comprendre qu'une personne ne peut quitter une relation abusive que lorsqu'**elle** s'y sent prête. Dites-lui que vous croyez qu'elle est capable de faire les changements nécessaires lorsqu'elle sera prête. Offrez du soutien.

Si vous êtes au courant, mentionnez à la personne qu'il est possible d'obtenir de l'aide en milieu de travail, auprès du programme d'aide aux employés ou des conseillers syndicaux. Dites-lui aussi qu'il existe des sources d'aide communautaires.

Que puis-je faire si quelqu'un avoue être victime de violence dans une relation intime?...

N'oubliez pas que...

- Rien ne justifie un comportement violent. De nombreuses formes de violence sont considérées comme un crime.

- La violence peut avoir lieu peu importe le niveau de revenu ou d'éducation, la religion, la race, la culture ou le sexe.

- L'alcool et les drogues contribuent à la violence, mais n'en sont pas la cause.

- Une fois que le comportement violent est établi, il est extrêmement difficile d'y mettre fin sans une aide extérieure.

- La violence a un effet d'entraînement dévastateur. Les enfants victimes de violence deviennent souvent des auteurs de mauvais traitements dans leurs relations intimes.

Dites à la personne que vous croyez qu'elle est capable de faire les changements nécessaires lorsqu'elle sera prête.

La violence conjugale est un problème délicat, difficile à traiter lorsqu'il s'agit de quelqu'un qui nous est cher. N'oubliez pas que vous ne pouvez régler les problèmes des autres, mais que la plupart des gens, avec un peut d'aide, peuvent surmonter bien des difficultés.

La sécurité des femmes au travail : une préoccupation particulière

Les coûts engendrés par la violence envers les femmes – tant la violence en milieu de travail que les conséquences de la violence conjugale – sont très élevés. En plus des conséquences sur la santé, les recherches en milieu de travail démontrent un taux d'absentéisme plus élevé, une démotivation, une baisse de productivité et l'augmentation du stress. La violence envers les femmes n'est plus un problème caché pour les employeurs et les syndicats du Canada.

Certaines situations rendent les femmes plus vulnérables au harcèlement, à l'agressivité et à la violence de la part de collègues de travail, de superviseurs ou de clients. Par exemple, on peut éviter de les faire travailler dans des endroits isolés ou tard le soir.

Les milieux de travail deviennent de plus en plus importants dans la lutte contre la violence conjugale. Les partenaires violents s'immiscent dans le lieu de travail en téléphonant, en harcelant les femmes lorsqu'elles se rendent au travail ou en reviennent ou en se présentant sur les lieux.

Si une femme quitte un conjoint violent, le fait qu'il sache où elle travaille peut l'inciter à prendre contact avec elle à cet endroit, surtout si elle ne lui a pas donné sa nouvelle adresse. Lorsque des conjoints violents se présentent sur les lieux de travail, cela peut être très dérangeant pour les femmes concernées, mais aussi pour les autres employés, et cela peut dévoiler le fait que la femme est victime de mauvais traitements avant qu'elle ne soit prête à en parler.

Lorsqu'une femme quitte un conjoint violent, elle et ses proches sont en danger.

Si la garde des enfants est en cause, la femme peut avoir besoin de rester en contact avec son ex-conjoint en lui téléphonant de son lieu de travail et peut ainsi être victime de violence verbale pendant les heures de travail.

Les employés peuvent avoir besoin de prendre congé pour obtenir des soins médicaux ou pour effectuer des démarches légales, aller en cour ou participer à des séances de médiation.

Que faire pour rendre le lieu de travail plus sécuritaire?

- pour des questions de sécurité, il est nécessaire d'instaurer des mesures de lutte contre la violence dans les lieux de travail où l'employé est en contact avec des clients (par ex. les employés de banque, de prison ou les travailleurs sociaux) et qu'il existe un risque de conflit ou de danger;

- il est possible d'élaborer des politiques sur le harcèlement sexuel qui protègent les femmes de leurs collègues, des superviseurs et des clients;

- les employeurs peuvent s'assurer qu'il est impossible pour un conjoint ou un ex-conjoint de harceler ou de mettre en danger les victimes de violence conjugale dans le milieu de travail et ainsi s'assurer que non seulement elles sont en sécurité, mais aussi leurs collègues de travail;

- les évaluations de sécurité peuvent aider à protéger les femmes des dangers de travailler seules le soir ou dans des endroits isolés.

La reconnaissance qu'il faut prévenir la violence envers les femmes et s'en occuper en milieu de travail pose des défis importants aux employeurs et aux syndicats. Cela pose aussi un défi aux gouvernements chargés de réglementer les responsabilités des employeurs.

De nos jours, les employeurs et les syndicats canadiens appuient les initiatives visant à prévenir ou a réduire la violence envers les femmes. De nombreux syndicats et entreprises appuient les activités de lutte contre la violence à l'extérieur du lieu de travail telles les campagnes du ruban blanc ou violet ou les collectes de fonds pour les maisons d'hébergement pour femmes victimes de mauvais traitements et d'autres programmes d'information par rapport à la violence dans leur collectivité.

Les employeurs et les syndicats sont de plus en plus conscients du besoin de se préoccuper des questions de violence au travail. Ils s'entendent pour reconnaître le droit d'une femme de refuser de travailler dans une situation où elle se fait harceler ou si elle se sent en danger. Certaines conventions collectives incluent maintenant des clauses spécifiques en ce qui concerne la possibilité de demander à une femme de travailler seule ou dans un endroit isolé.

Que devrait-on faire?

Voici ce que certains employeurs et syndicats canadiens font pour rendre le milieu de travail plus sécuritaire.

- ❑ Évaluation de la sécurité en milieu de travail pour augmenter la sécurité contre la violence.

- ❑ Formation en matière de droits de l'homme et programmes visant à réduire le harcèlement sexuel.

- ❑ Programmes de sensibilisation, d'information et de formation à plusieurs volets pour sensibiliser les employés et les employées aux coûts sociaux et émotifs de la violence et leur faire connaître les ressources disponibles.

- ❑ Programmes de sensibilisation et d'information en milieu de travail pour sensibiliser le personnel aux problèmes de la violence conjugale et aux moyens d'aider.

- ❑ Programmes d'aide aux employés et consultation appuyés par l'employeur et le syndicat.

- ❑ Ressources juridiques, dont les coûts sont parfois défrayés par l'employeur, pour obtenir la protection de la cour contre les agressions, la violence et le harcèlement.

- ❑ Distribution en milieu de travail de documentation sur les ressources communautaires qui peuvent être utiles aux victimes de mauvais traitements.